

## CHAP IV : LE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES

Une politique rationnelle à la fonction publique doit être organisée de manière à :

- déterminer aussi strictement que possible les besoins de services publics d'après le nombre des postes à pourvoir (selon la nature des postes à pourvoir).
- Recourir au choix du procédé de recrutement le plus approprié en vue d'opérer une sélection des candidats soit pour l'accès direct à la Fonction Publique, soit pour l'entrée dans certains établissements qui ont la charge de former ou de perfectionner les personnes qui auront vocation à occuper ensuite un emploi administratif.
- C'est donc pour répondre à ces exigences que la loi n°92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique a strictement réglementé les procédures de recrutement dans la Fonction Publique.

Si le statut de 1994 offrait plusieurs possibilités d'accès à la Fonction Publique, la loi de 1992 quant à elle fait du concours le seul procédé de recrutement dans la Fonction Publique. C'est ce qui découle de l'article 33 de la loi de 1992 qui stipule : les Fonctionnaires sont recrutés par voie de concours, sauf dérogations, prévues par décret. Les concours de recrutement sont ouverts aux candidats non Fonctionnaires justifiant de certains diplômes ou titres ou d'un certain niveau d'études. Ces concours donnent lieu à l'établissement de listes classant par ordre de mérite les candidats déclarés aptes par un jury, les nominations sont faites selon cet ordre.

L'article 4 du décret n° 93-607 du 02 juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique ajoute : « les concours sont ouverts en fonction du besoin programmé et budgétisé. ».



### SECTION 1 : LE CONCOURS

Le statut ivoirien a repris le principe général selon lequel la nomination aux emplois publics appartient au chef de l'Etat ou aux autorités administratives à qui il délègue son pouvoir de nomination. Mais cette nomination n'est pas purement discrétionnaire. Elle est généralement subordonnée à la vérification de l'aptitude à servir des candidats aux emplois publics. La sélection des candidats est donc un des moyens essentiels de la vérification de cette aptitude. Cette sélection peut être opérée discrétionnairement par l'autorité qui procède au recrutement mais elle risque d'être arbitraire. C'est pourquoi a été mis au point un procédé de sélection des candidats afin de limiter son pouvoir discrétionnaire de choix. Dans ce cas l'autorité devra obligatoirement prendre les candidats au sein d'une liste préalablement établie. Cette liste qui établit un classement par ordre de mérite des candidats est généralement l'œuvre d'un jury présumé impartial qui a pu départager les candidats selon leurs aptitudes et leurs capacités à la suite d'épreuves théoriques et techniques communes.

Le procédé du concours sur l'épreuve est donc celui que l'on estime le plus équitable car il respecte le niveau d'égalité des candidats tout en assurant, en principe, la sélection des meilleurs éléments dans l'intérêt du service.

Le statut ivoirien (article 33 de la loi du 11 septembre 1992) recommande donc tout particulièrement le recrutement à la Fonction Publique sur concours.

Il existe deux (02) sortes de concours :

- les concours directs et de recrutement, ouverts aux candidats non fonctionnaires qui justifient de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études.

- Les concours ouverts aux candidats fonctionnaires qui ont accompli une certaine durée de service public et, éventuellement remplissent certaines conditions de formation professionnelle : ce sont les concours professionnels ou internes.

Mais qu'il s'agisse de concours direct ou professionnels, les règles générales d'organisation et de déroulement des épreuves sont identiques. Toutefois, le statut exige que des concours séparés soient organisés pour les fonctionnaires et pour les candidats extérieurs à l'Administration et que les épreuves imposées dans chaque catégorie soient distinctes pour tenir comptes des niveaux différents de qualification.



### **1- Règle d'organisation des concours**

Le concours nécessite une procédure particulière au cours de laquelle les autorités qui sont chargées du recrutement et jury du concours accomplissent un certain nombre d'actes juridiques successifs qui conduisent à l'appréciation de l'aptitude des candidats dans les conditions déterminées par le règlement du concours. Il en résulte aussi une limitation du choix de l'autorité hiérarchique qui est obligée de tenir compte de la décision prise par le jury en classant les candidats par ordre de mérite

### **2- Les opérations Préliminaires au concours**

Elles comportent différentes phases :

Ouverture du concours par arrêté du Ministre chargé de la Fonction Publique, fixant le nombre de places mises au concours, la date d'ouverture et de clôture des inscriptions, la date de paiement des droits d'inscription, la date de déroulement des épreuves, les conditions pour être autorisé à concourir, les pièces à fournir etc.

Le décret n° 93- 607 du 02 juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique, énumérée en son article 08. Les pièces à fournir par tout candidat à un emploi public sont :

- 1 extrait de naissance ayant moins d'un (1) an
- 1 certificat de nationalité
- 1 extrait de casier judiciaire ayant moins d'un an
- 1 état signalétique et des services militaires pour les garçons
- Les diplômes, titres exigés
- 1 demande de candidature
- 4 photos d'identité du même tirage
- 1 curriculum vitae
- 1 enveloppe timbrée

En principe les concours sont ouverts au moins 45 jours avant la date fixée pour le début des épreuves. L'arrêté d'ouverture doit être publié au journal officiel de la République de Côte d'Ivoire.

- Etablissement de la liste des candidats autorisés à concourir par le Ministre de la Fonction Publique 15 jours au moins avant le début des épreuves.
- La désignation du jury, le Ministre chargé de la Fonction Publique doit désigner par arrêté les membres de la commission de surveillance des concours, les membres du jury des épreuves orales. Les fonctionnaires désignés pour faire partie du jury désigné en qualité de correcteurs ou examinateurs doivent appartenir à des emplois d'un niveau au moins équivalent à celui de l'emploi auquel le concours donne accès.

### **3- Le Déroulement du concours**

Les épreuves relatives au déroulement du concours sont des opérations administratives soumises strictement au principe du respect de l'égalité des candidats.

Le jury joue un rôle prépondérant. Elle comportent essentiellement,

- le choix des sujets des épreuves
- l'observance des principes d'égalité, de sincérité et d'honnêteté dans l'accomplissement des épreuves.

Tous les candidat doivent être placés dans les mêmes conditions, subir les mêmes épreuves, être soumis aux mêmes coefficients. La régularité des épreuves écrites sera assurée par des commissions de surveillance dont la composition et le rôle sont nettement définis, celle des épreuves orales par le jury.

- l'appréciation de la valeur des épreuves, seul le jury a qualité pour apprécier.
- La proclamation des résultats, en fonction de la valeur des épreuves telles que le jury les a impartialement appréciées, celui-ci établit l'ordre de mérite qui s'impose à l'autorité ayant pouvoir de nomination. Il établit souverainement la liste de classement mais par ce fait épuise sa compétence. Il ne peut ultérieurement modifier la liste qu'il a établie.



### **4- Les effets du concours**

Si l'autorité administrative décide de procéder à des nominations après un concours, elle est liée par l'ordre de mérite établi par le jury et doit prendre les candidats à nommer sur la liste de classement et dans l'ordre de l'inscription sur cette liste. Elle ne peut nommer à plus de postes que ceux mis au concours mais peuvent rester en deçà de ce nombre.

Si des faits graves entachant l'honorabilité ou frappant d'incapacité un candidat se révèle après le déroulement du concours, l'autorité administrative peut écarter celui-ci de la Fonction Publique.

Le système du concours qui a l'avantage de limiter les abus et le choix discrétionnaire tout en assurant à l'administration le recrutement des meilleurs éléments, n'exclut pas évidemment toute critique dont la générale est que le système des épreuves et leur appréciation ne permet pas toujours de juger la valeur et le mérite réel des candidats et surtout leur capacité à tenir les emplois administratifs qui font l'objet de leur recrutement.

## **SECTION II : LES MODES DE FORMATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF**

Dans les anciennes conceptions de gestion du personnel, les agents étaient recrutés selon différents modes sans qu'il ne soit jugé nécessaire de procéder à leur formation avant l'entrée au service. Ce n'était qu'après leur nomination que, soit par des étapes probatoires, soit éventuellement par des cycles d'enseignement plus ou moins brefs, qu'il leur était donné la formation administrative indispensable.

De nos jours, on se préoccupe davantage de la formation et du perfectionnement des agents de la Fonction Publique. Déjà, le Statut en 1959 avait posé des principes généraux en la matière et a prescrit l'élaboration de programmes de formation administrative en vue de faire acquérir aux candidats aux emplois publics une formation appropriée et surtout de leur inculquer l'esprit de service public et aussi l'esprit des techniques administratives.

Cette formation plus pratique et plus actuelle leur sera dispensée soit pendant le service par l'aménagement des stages probatoires, soit mieux avant l'entrée au service en les recrutant non directement mais dans un établissement spécialisé de formation, établissement administratif ou Ecole d'application. Ex : ENA, Antenne d'Adjamé.